

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN
NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.
WILAYAH MAKASSAR**



OLEH:

ASRIYANTI AMRULLAH

A 311 07 630

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2012

Halaman Pengesahan

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN
NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.
WILAYAH MAKASSAR**

Oleh:

**ASRIYANTI AMRULLAH
A311 07 630**

AKUNTANSI

**Skripsi Sarjana Lengkap untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin
Makassar**

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

**Drs. A.Y.Paddere, M.Soc, Sc, Ak
NIP. 19550913 198702 1 001**

**Drs. S y a h r i r, M.Si, Ak
NIP. 19660329 199403 1 003**

ABSTRAK

ASRIYANTI AMRULLAH. A311 07 630. Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Dibimbing oleh Drs. A.Y.Paddere, M.Soc, Sc, Ak dan Drs. Syahrir, M.Si, Ak.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Kinerja Karyawan, Karyawan Tetap, Karyawan Kontrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar dan ada tidaknya perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 responden yang disebar kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji perbedaan rata-rata.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda adalah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji perbedaan rata-rata adalah tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.

ABSTRACT

ASRIYANTI AMRULLAH. A311 07 630. Influence of financial and nonfinancial compensation to employee performance PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Led by Drs. A.Y.Paddere, M.Soc, Sc, Ak and Drs. Syahrir, M.Si, Ak.

Keywords: Financial Compensation, Nonfinancial Compensation, Employee Performance, Permanent Employees, Contract Employees.

This study aims to determine the effect of financial compensation to the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, the influence of non-financial compensation to the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, the influence of financial and nonfinancial compensation simultaneously to the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar and whether the performance difference between regular employees and contract employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.

The sample in this study amounted to 44 respondents were distributed to the employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Data analysis methods used are quantitative analyzes using the validity test, reliability test, test for normality, the assumption of classical test, multiple linear regression analysis and mean difference test.

The results of studies using multiple linear regression analysis is financial compensation and a significant positive effect on the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, nonfinancial compensation and a significant positive effect on the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, financial and nonfinancial compensation simultaneously positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, while the test results by using the average difference is there is no performance difference between regular employees and contract employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Hasanuddin Makassar.

Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, nabi yang telah mengantarkan umatnya menuju jalan yang terang benderang seperti sekarang ini. Semoga shalawat dan salam terlimpahkan pula kepada seluruh umatnya. Amin

Penyelesaian skripsi ini tentunya membutuhkan pengorbanan, kesabaran dan kerja keras yang tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan petunjuk, perlindungan dan kekuatan kepada hamba-Nya.
2. Rasulullah Muhammad SAW sebagai teladan serta pemberi penerangan bagi umatnya.
3. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan kasih sayang tanpa batas, dukungan, motivasi serta do’a yang tulus untukku.

4. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Ali, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Bapak Dr. H. Abdul Hamid Habbe, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Akuntansi serta seluruh staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.
5. Bapak Drs. A. Y. Paddere, M.Soc, Sc, Ak selaku pembimbing I yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Syahrir, M.Si, Ak selaku pembimbing II yang juga senantiasa memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Dra. Hj. Nurleni, M.Si, Ak selaku Penasehat Akademik yang telah membimbing penulis di masa perkuliahan.
8. Pak Aso, Pak Safar, Pak Asmari dan Pak Umar serta seluruh staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar atas bantuan dan kerjasamanya.
9. Bu Dewi, Kak Aulia dan Kak Merry serta seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar atas bantuannya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Saudara dan saudariku yang selalu memberi semangat dan motivasi untukku.
11. Sahabat-sahabatku : Nilam, Uya, Dana, Vina, Kak Echi, Kak Fitri, Kak Anwar, Elling dan Makmur yang selalu memberi motivasi, semangat dan bantuannya kepadaku.

12. Kak Icha yang selalu memberi bantuan dan dukungannya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Sahabat-sahabatku : Anti, Ratna dan Indra yang selalu memberi motivasi dan semangat kepadaku.

14. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unhas '07.

15. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga segala bantuan, bimbingan dan petunjuk serta budi baik yang diberikan kepada penulis mendapat berkah dari Allah SWT.

Akhirnya, meskipun jauh dari sempurna, penulis tetap berharap bahwa apa yang telah dicurahkan dengan sepenuh hati, tenaga dan kemampuan dalam penyelesaian skripsi ini dapat memberikan sumbangsih betapapun kecilnya kepada dunia akademik dan kepada siapapun yang membutuhkannya.

Makassar, Agustus 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Sistematika Penulisan	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Kompensasi.....	7
2.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	8
2.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	10
2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	11
2.5 Pengertian Kinerja Karyawan	13

2.5.1 Penilaian dan Pengukuran Kinerja	13
2.5.2 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	14
2.6 Hubungan antara Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan.....	17
2.7 Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak	17
2.8 Penelitian Terdahulu	19
2.9 Kerangka Teoritis	20
2.10 Hipotesis.....	20

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel.....	21
3.2 Metode Pengumpulan Data	21
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.3.1 Jenis Data.....	22
3.3.2 Sumber Data	22
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	22
3.4.1 Variabel Independen (X)	22
3.4.2 Variabel Dependen (Y).....	23
3.5 Metode Analisis Data.....	25

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	30
4.2 Bidang Usaha.....	32
4.3 Visi dan Misi	32
4.3.1 Visi BRI.....	32

4.3.2 Misi BRI	33
4.4 Pemegang Saham	33

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Pengumpulan Data	34
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	36
5.2.1 Kompensasi Finansial	36
5.2.2 Kompensasi Nonfinansial	38
5.2.3 Kinerja Karyawan	39
5.3 Uji Kualitas Data	40
5.3.1 Uji Validitas Data	40
5.3.2 Uji Reliabilitas Data	43
5.4 Uji Normalitas	44
5.5 Uji Asumsi Klasik	46
5.5.1 Uji Multikolinearitas	46
5.5.2 Uji Heteroskedastisitas	47
5.6 Analisis Regresi	48
5.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis 1, 2 dan 3	48
5.7 Uji Hipotesis	51
5.7.1 Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan	51
5.7.2 Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan	52
5.7.3 Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Finansial dan	

Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan	54
--	----

5.7.4 Uji Hipotesis Perbedaan Kinerja antara Karyawan

Tetap dan Karyawan Kontrak	55
----------------------------------	----

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	58
---------------------	----

6.2 Keterbatasan	59
------------------------	----

6.3 Saran.....	59
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	Karakteristik Data.....	35
Tabel 5.2	Karakteristik Responden.....	36
Tabel 5.3	Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial.....	37
Tabel 5.4	Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Nonfinansial.....	39
Tabel 5.5	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	40
Tabel 5.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial.....	42
Tabel 5.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Nonfinansial	42
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 5.9	Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 5.10	Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel 5.11	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis 1,2 dan 3.....	49
Tabel 5.12	Hasil Analisis Korelasi Ganda dan Korelasi Determinan.....	51
Tabel 5.13	Hasil Uji T Hipotesis Pertama.....	51
Tabel 5.14	Hasil Uji T Hipotesis Kedua	53
Tabel 5.15	Hasil Uji F Hipotesis Ketiga	54
Tabel 5.16	Hasil Uji <i>Independent Samples T Test</i> Hipotesis Keempat	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Paradigma Konseptual Penelitian	20
Gambar 5.1	Grafik <i>P-Plot</i>	45
Gambar 5.2	Grafik <i>Scatterplot</i>	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	1
Lampiran 2	Tabel Jawaban Kuesioner	9
Lampiran 3	Hasil Uji Statistik Deskriptif Kuesioner	13
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Kuesioner	33
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	38
Lampiran 6	Hasil Uji Normalitas	42
Lampiran 7	Hasil Uji Multikolinearitas	43
Lampiran 8	Hasil Uji Heteroskedastisitas	44
Lampiran 9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis Pertama, Kedua dan Ketiga	45
Lampiran 10	Hasil Uji <i>Independent Samples T Test</i>	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Panggabean (2004:76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu :

Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan.

Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa :

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Penelitian tentang hubungan variabel-variabel kompensasi yang terdiri atas kompensasi finansial dan nonfinansial dengan kinerja/prestasi kerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Menurut Allo (2002), Rahayu (2007) dan Polnaya (2007) pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan sehingga mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan.

Penelitian Polnaya (2007) mengenai pengaruh antara kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja dosen, menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antar kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja dosen. Penelitian yang dilakukan oleh Polnaya (2007) menggunakan populasi pada Universitas Kristen Indonesia Maluku dengan sampel dosen.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil populasi beberapa karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu mengambil data dengan memberikan kuesioner kepada beberapa karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini merupakan uraian tinjauan pustaka yang di dalamnya mengemukakan hal-hal yang berkaitan dengan telaah teori, kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis penelitian.

Bab III : Metode penelitian

Bab ini berisi uraian tentang metode penelitian yang berisikan rincian mengenai populasi, sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini berisi uraian tentang sejarah berdirinya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, bidang usaha, visi dan misi serta pemegang saham.

Bab V : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan, perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak dengan menguraikan hasil pengujian statistiknya, yaitu analisis regresi linier berganda dan uji *Independent Samples T Test*.

Bab VI : Penutup

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian serupa di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kompensasi

Anthony dan Govindarajan (2005:249) mengemukakan bahwa :

Setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai.

Ada beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya Sastrohadiwiryo (2005:181) mengemukakan bahwa :

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Martoyo (2007:116) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)”. Menurut Hasibuan (2008:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan

usaha yang lain. “Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting” (Martoyo, 2007:86).

2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Mulyadi (2001:419-420) menggolongkan penghargaan ke dalam dua kelompok, yaitu :

Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, misalnya dengan penambahan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, penghargaan tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan nonkeuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.

Mondy *et al.*, (1993:442-443) mengemukakan bahwa bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. *Financial Compensation*

a. *Direct Financial Compensation*

Direct financial compensation consists of the pay that a person receives in the form of wages, salaries, bonuses, and commissions.

b. *Indirect Financial Compensation*

Indirect financial compensation (benefits) includes all financial rewards that are not included in direct compensation. This form of compensation includes a wide variety of rewards that are normally received indirectly by the employee. This form of compensation includes:

1. *Insurance plans : life, health, surgical, dental, casualty, etc.*
2. *Social assistance benefits : retirement plans, social security, workers' compensation, educational assistance, employee services.*
3. *Paid absences : vacations, holidays, sick leave, etc.*

2. *Nonfinancial Compensation*

Nonfinancial compensation consists of the satisfaction that a person receives from the job itself or from the psychological and/or physical environment in which the person works. This type of nonfinancial compensation consists of the satisfaction received from performing meaningful job-related tasks. This form of nonfinancial compensation involves the psychological and/or physical environment in which the person works. This form of compensation includes :

- a. The Job : interesting duties, challenge, responsibility, opportunity for recognition, feeling of achievement, advancement opportunities.*
- b. Job environment : sound policies, competent supervision, congenial coworkers, appropriate status symbols, comfortable working conditions, flextime, compressed workweek, job sharing, cafeteria compensation, telecommuting.*

Nawawi (2005:316-317) secara garis besar membagi kompensasi menjadi

tiga jenis, yaitu :

1. Kompensasi Langsung

Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya. Syaifullah (2005:9) membagi kompensasi menjadi dua kelompok besar, yaitu :

Kompensasi berdasarkan bentuknya, terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yang merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (*jamsostek*), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (*berobat*), cuti dan lain-lain. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik

atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2008:120) mengemukakan bahwa :

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006:188) adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008:121-122) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
6. Disiplin. Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Arep dan Tanjung (2003:197) mengemukakan bahwa tujuan membuat manajemen balas jasa (kompensasi) dalam jangka panjang terdiri atas 3 bagian yaitu :

1. Memperoleh karyawan yang berkualitas dengan cara menarik karyawan yang handal ke dalam organisasi. Jika kompensasi yang diberikan tinggi, maka banyak orang yang berminat bekerja di tempat tersebut, sehingga seleksi dapat dilakukan dengan cara yang sangat ketat.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi unggul. Ini akan berhasil jika insentif yang diterapkan sangat menggiurkan bagi para pegawai.
3. Timbulnya *long life employment* (bekerja seumur hidup atau timbul loyalitas dalam bekerja di tempat tersebut).

Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga dapat diperoleh karyawan yang handal dan berkualitas serta dapat mempertahankan karyawan yang ada saat ini.

2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap

organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya.

Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2008:128-129) adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya Hidup/*Living Cost*. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
7. Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
9. Kondisi Perekonomian Nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

2.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Apabila kinerja perorangan/karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik. Menurut Mangkunegara (2004:67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.5.1 Penilaian dan Pengukuran Kinerja

“Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya” (Mangkunegara, 2004:69). Menurut Hasibuan (2008:87) “penilaian prestasi kerja/kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Sunyoto (1991:1) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

Manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri menurut Mulyadi (2004:416) adalah :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau perusahaan haruslah dilaksanakan secara obyektif, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

2.5.2 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Sastrohadiwiryo (2005:235-236) menjelaskan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja. Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
4. Ketaatan. Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan perundangan yang berlaku, menaati perintah perundangan yang diberikan atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
5. Kejujuran. Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerja sama. Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
7. Prakarsa. Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah bimbingan dari manajemen lininya.
8. Kepemimpinan. Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Ada tiga jenis kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kerja, menurut

Syamsuddin dan Yunus (2003:16) dalam Rahayu (2007) yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat
 - a. Kemampuan (*ability*). Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
 - b. Loyalitas (*loyalty*). Loyalitas adalah suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.
 - c. Kejujuran (*honesty*) atau transparansi. Kejujuran (*honesty*) adalah suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- d. Kreativitas (*creativity*). Kreatifitas adalah kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.
 - e. Kemampuan memimpin (*leadership*). Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.
2. Kriteria berdasarkan perilaku:
- a. Melaksanakan tugas (*perform task*). Hal ini berkaitan dengan tingkat pelaksanaan tugas.
 - b. Mengikuti instruksi (*obey instruction*). Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mengikuti instruksi dalam melaksanakan tugasnya.
 - c. Melaporkan permasalahan (*report problem*). Hal ini meyangkut apakah seseorang melaporkan permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas.
 - d. Memelihara peralatan (*maintain equipment*). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan peralatan dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
 - e. Memelihara administrasi (*maintain records*). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan administrasi dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
 - f. Mengikuti aturan-aturan (*follow rules*). Dimaksudkan pada sejauh mana aturan-aturan yang telah ditetapkan dapat diikuti dalam proses penyelesaian pekerjaan.
 - g. Mengajukan usul atau saran (*submit suggestions*). Dimaksudkan pada tingkat pemberian usul dan saran pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.
3. Kriteria berdasarkan hasil :
- a. Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan. Dimaksudkan pada tingkat hasil yang dicapai pada masing-masing karyawan (*production level*).
 - b. Kualitas pekerjaan. Dimaksudkan pada tingkat kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan (*quality production*).
 - c. Pekerjaan yang tersisa. Dimaksudkan pada tingkat penyelesaian pekerjaan yang tersisa (*scrap*).
 - d. Memperbaiki peralatan (*equipment repairs*). Dimaksudkan bagaimana peralatan yang telah digunakan dapat diperbaiki.

2.6 Hubungan antara Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2008:117) mengemukakan bahwa :

Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah.

2.7 Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Karyawan tetap adalah karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan dan tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja. Karyawan kontrak adalah karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan tetap dituangkan dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu/PKWTT, sedangkan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu/PKWT.

(<http://andresitohang.wordpress.com/about/perbedaankaryawan-kontrak-outsourcing-dengan-karyawan-tetap/>).

Karyawan tetap yang bekerja dalam sebuah perusahaan cenderung lebih merasa aman, sebab kepastian masa depan sangat ditentukan oleh sikap positif yang ditunjukkan selama bekerja dan tidak dibebani oleh waktu atau masa

kontrak. Salah satu faktor yang akan membuat mereka termotivasi dalam bekerja adalah pencapaian jenjang karier atau jabatan dalam perusahaan tersebut. Namun sebaliknya, jika sikap positif yang ditunjukkan karyawan tetap dalam bekerja sangat minim, maka motivasi berprestasi karyawan tetap tersebut menjadi sangat rendah dan tentunya kinerja karyawan tersebut menjadi sangat rendah.

Adanya rasa aman menjadi karyawan tetap, tidak jarang menjadikan karyawan yang bersangkutan terlena dan tidak terpacu dengan target-target perusahaan. Kondisi ini menciptakan situasi tidak produktif dalam diri karyawan dan tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian target dan produktivitas perusahaan.

Lain halnya pada karyawan kontrak, mengingat berkecamuknya perasaan dan pikiran penuh ketidakpastian yang terus datang, maka implikasi psikologis terhadap kinerja karyawan kontrak akan nampak pada motivasi karyawan tersebut. Namun demikian ketidakpastian masa depan juga bisa menambah semangat kerja atau motivasi kerja karyawan kontrak untuk semakin produktif dan mendapatkan penilaian lebih dari perusahaan. Hal ini karena produktivitas dan kinerja karyawan kontrak merupakan penilaian utama diperpanjangnya masa kontrak mereka oleh perusahaan atau bahkan diangkat menjadi karyawan tetap.

Karyawan kontrak tidak menginginkan prestasi kerjanya dinilai rendah oleh perusahaan, sehingga berakibat terjadi pemutusan kontrak oleh pihak bank atau perusahaan. Adanya situasi seperti ini membuat penggunaan karyawan kontrak menjadi alternatif yang disukai oleh pihak bank, karena mendapatkan prestasi kerja yang tinggi dari karyawan.

2.8 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian sebelumnya, Allo (2007) meneliti analisis kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja petugas P3KB pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi finansial langsung mempunyai hubungan korelasi positif tinggi yang paling dominan terhadap kinerja petugas P3KB pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Tengah dibandingkan kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial.

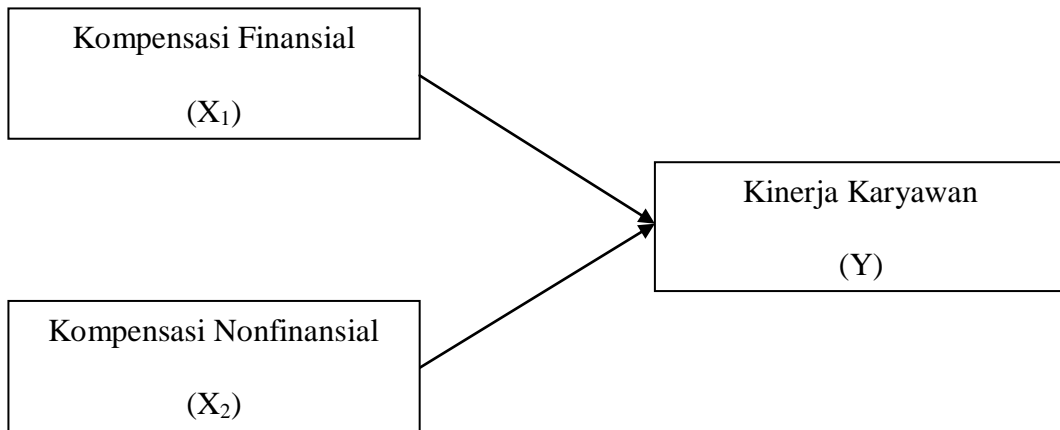
Polnaya (2007) meneliti pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja dosen Universitas Kristen Indonesia Maluku. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi finansial yakni gaji, bonus dan tunjangan, demikian juga kompensasi nonfinansial yakni pekerjaan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai F hitung sebesar 55,021 lebih besar daripada nilai F tabel 3,136 ($55,021 > 3,136$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Rahayu (2007) meneliti pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu. Sistem penghargaan dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri dari gaji, bonus dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dengan kompensasi nonfinansial yakni pekerjaan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.9 Kerangka Teoritis

Gambar 2.1

Paradigma Konseptual Penelitian



2.10 Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₄ : Terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Sugiyono (2012:80-81) mengemukakan bahwa :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar yang berlokasi di Jalan Achmad Yani No.8 Makassar baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Penentuan sampel dalam penelitian ini, menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* dengan tingkat ketelitian sebesar 10%. Metode *proportionate stratified random sampling* ini adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Tinjauan Kepustakaan

Tinjauan kepustakaan yaitu penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan membaca dan mempelajari literatur dan buku-buku serta referensi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan.

2. Tinjauan Lapangan

Tinjauan lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data langsung lapangan, melalui kuesioner dan dokumentasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban dari kuesioner.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Variabel dari kompensasi yaitu :

1. Variabel (X_1) adalah kompensasi finansial yang terdiri dari dimensi :
 1. Gaji.
 2. Bonus.
 3. Program-program proteksi dengan indikator yaitu asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun (pesangon).

2. Variabel (X_2) adalah kompensasi nonfinansial yang terdiri dari dimensi :

1. Pekerjaan, dengan indikator yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan-tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian.
2. Lingkungan pekerjaan, dengan indikator kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Pengukuran variabel kompensasi finansial dan nonfinansial menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rahayu (2007) dan Polnaya (2007), tetapi dilakukan sedikit perubahan untuk menyesuaikan dengan keadaan responden. Instrumen ini terdiri atas 12 pertanyaan untuk variabel kompensasi finansial dan 12 pertanyaan variabel kompensasi nonfinansial. Instrumen pertanyaan ini menggunakan skala likert 5 poin dengan meminta responden menunjukkan pilihan antara sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dari setiap pertanyaan yang diajukan.

3.4.2 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja, dimana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan terdiri atas dimensi :

1. Kriteria berdasarkan sifat, dengan indikator yaitu kemampuan, loyalitas, transparansi, kreatifitas dan kemampuan memimpin.

2. Kriteria berdasarkan perilaku, dengan indikator yaitu melaksanakan tugas, mengikuti instruksi, melaporkan permasalahan, memelihara peralatan, mengikuti aturan-aturan dan mengajukan usul.
3. Kriteria berdasarkan hasil, dengan indikator yaitu hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan, kualitas pekerjaan, pekerjaan yang tersisa dan kemampuan memperbaiki peralatan.

Pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan instrumen yang diadopsi dari kuesioner Rahayu (2007). Instrumen ini terdiri atas 30 pernyataan, disusun menggunakan skala likert 5 poin (sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju).

Sugiyono (2012:93) mengemukakan bahwa “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam penulisan skripsi ini untuk setiap item dari masing-masing indikator di atas baik variabel independen maupun variabel dependen dijadikan dasar untuk pembuatan kuesioner dimana jawaban diberi skor sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| a. Sangat Tidak Setuju (STS) | = diberi skor 1 |
| b. Tidak Setuju (TS) | = diberi skor 2 |
| c. Ragu-ragu (R) | = diberi skor 3 |
| d. Setuju (S) | = diberi skor 4 |
| e. Sangat Setuju (SS) | = diberi skor 5 |

3.5 Metode Analisis Data

Langkah-langkah analisis yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen Penelitian/Uji Kualitas Data

Langkah pertama dalam analisis yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pengukuran dan pengujian suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *reliability* (tingkat keandalan) dan *validity* (tingkat kesahihan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

a. Uji Validitas atau Kesahihan

Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa :

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Metode ini sering digunakan dalam uji validitas.

Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa :

Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

b. Uji Reliabilitas atau Keandalan

Menurut Priyatno (2010:97) “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*.

2. Uji Normalitas

Langkah kedua adalah pengujian normalitas data. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normal dilakukan dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Asumsi Klasik

Langkah ketiga adalah uji asumsi klasik, dimana pengujian ini digunakan untuk memperoleh hasil/nilai yang tidak bias atau estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbiased Estimator/BLUE*). Asumsi klasik tersebut yaitu :

a. Multikolinearitas

Priyatno (2010:81) mengemukakan bahwa :

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam

model regresi. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (1992) dalam Priyatno (2010:81) “pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya”.

b. Heteroskedastisitas

Priyatno (2010:83) mengemukakan bahwa :

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ yang telah di-*studentized*).

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Langkah terakhir adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis linier regresi berganda dan uji perbedaan rata-rata (*Independent Samples T Test*).

Untuk hipotesis pertama, kedua dan ketiga, digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan, sementara untuk variabel independen, peneliti menggunakan variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Jika dimasukkan pada formulasi regresi linier berganda, maka akan diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Kompensasi Finansial

X₂ = Kompensasi Nonfinansial

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Faktor Pengganggu

Untuk menguji hipotesis keempat, digunakan uji perbedaan rata-rata (*Independent Samples T Test*). Priyatno (2010:32) mengemukakan bahwa “uji ini

digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata antara dua kelompok sampel yang tidak berhubungan”. Dalam penelitian ini, dua kelompok sampel tersebut adalah kelompok karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Ada dua tahapan analisis, yaitu :

- a. Tahapan pertama analisis, yaitu uji kesamaan varian (homogenitas) dengan *F test (Levene's Test)*, diuji apakah varians populasi kedua sampel tersebut sama atau berbeda.
- b. Tahapan kedua, yaitu uji *T Test* dan berdasarkan hasil analisis pada bagian a, diambil suatu keputusan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok yang dianalisis. Dengan demikian, terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.
- b. Jika probabilitas dengan $\text{sig} > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok yang dianalisis. Dengan demikian, tidak terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau “Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”, suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah Perjanjian *Renville* pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan *Nederlandsche Maatschappij* (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

4.2 Bidang Usaha

Sampai sekarang Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. yang didirikan sejak tahun 1895 tetap konsisten memfokuskan pada pelayanan kepada masyarakat kecil, diantaranya dengan memberikan fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil. Hal ini antara lain tercermin pada perkembangan penyaluran KUK (Kredit Usaha Kecil) pada tahun 1994 sebesar Rp. 6.419,8 milyar yang meningkat menjadi Rp. 8.231,1 milyar pada tahun 1995 dan pada tahun 1999 sampai dengan bulan September sebesar Rp. 20.466 milyar.

Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sampai saat ini Bank Rakyat Indonesia mempunyai unit kerja yang berjumlah 4.447 buah, yang terdiri dari 1 Kantor Pusat BRI, 12 Kantor Wilayah (termasuk Kantor Wilayah di Makassar yang berada di Jl. Achmad Yani No.8 Makassar), 12 Kantor Inspeksi/SPI, 170 Kantor Cabang (dalam negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Cabang Khusus, 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193 P.Point, 3.705 BRI unit dan 357 Pos Pelayanan Desa.

4.3 Visi dan Misi

4.3.1 Visi BRI

Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

4.3.2 Misi BRI

1. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
2. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktek *good corporate governance*.
3. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

4.4 Pemegang Saham

1. Pemerintah Republik Indonesia: 56,75%
2. Publik: 43,25%

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Pengumpulan Data

Populasi seluruh karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar yang berlokasi di Jalan Achmad Yani No.8 Makassar berjumlah 127 orang, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Menurut data yang diperoleh dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar saat ini terdapat 127 karyawan dengan rincian sebagai berikut :

- a. Karyawan tetap : 91 orang karyawan
- b. Karyawan kontrak: 36 orang karyawan

Penentuan sampel dalam penelitian ini, menggunakan metode *proportionate random sampling* dengan tingkat ketelitian sebesar 10%. Metode *proportionate random sampling* ini adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional.

Langkah-langkah penentuan sampel sebagai berikut :

- a. Menentukan jumlah sampel dari populasi dengan tingkat ketelitian 10%
$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = \frac{127}{(127) \cdot (0,1)^2 + 1} = \frac{127}{2,27} = 55,95 \approx 56$$

Jadi, jumlah sampel sebesar 56 responden (karyawan)

- b. Menentukan sampel berstrata dengan rumus :

$$n_i = (N_i : N) \cdot n \text{ (Sugiyono 1999:67 dalam Riduwan 2011:66)}$$

$$\text{Karyawan tetap} = 91 : 127 \times 56 = 40,12 \approx 40 \text{ karyawan}$$

$$\text{Karyawan kontrak} = 36 : 127 \times 56 = 15,87 \approx 16 \text{ karyawan}$$

Jadi, jumlah sampel untuk karyawan tetap sebanyak 40 responden dan sampel untuk karyawan kontrak sebanyak 16 responden.

Sampel yang digunakan berjumlah 44 responden. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan dibantu oleh bagian manajemen sumber daya manusia yang menyampaikan kuesioner tersebut langsung kepada responden. Penyebaran kuesioner dimulai pada minggu keempat bulan Februari 2012 dan setelah kurang lebih 2 minggu, dari 56 kuesioner yang disebar, terdapat 44 kuesioner yang dikembalikan oleh responden. Rincian pengembalian kuesioner tersebut ditunjukkan pada tabel 5.1.

Tabel 5.1
Karakteristik Data

No.	Jenis Karyawan	Kuesioner yang Disebar	Kuesioner yang Kembali
1.	Karyawan Tetap	40	28
2.	Karyawan Kontrak	16	16
Total kuesioner		56	44
Tingkat Pengembalian = $(44/56) \times 100\% = 78,57$			

Sumber : data primer diolah

Pada tabel 5.2 dapat dilihat karakteristik responden dari 44 kuesioner yang dapat digunakan dalam pengolahan data dimana karyawan berjenis kelamin pria lebih dominan daripada karyawan yang berjenis kelamin wanita. Para karyawan mayoritas berada pada usia produktif (20-30 tahun) dengan persentase sebesar 51,22%. Mayoritas pendidikan terakhir karyawan tersebut adalah S1 dengan persentase sebesar 79,54%. Pada tabel 5.2 juga dapat kita lihat bahwa mayoritas karyawan tersebut bekerja pada masa 0-5 tahun dengan persentase 56,82%.

Tabel 5.2

Karakteristik Responden

		Frekuensi	Persentase
Jumlah Sampel		44	100%
Jenis Kelamin	Pria	25	56,82%
	Wanita	19	43,18%
Umur	20-30 tahun	28	63,64%
	31-40 tahun	9	20,45%
	41-50 tahun	5	11,36%
	>50 tahun	2	4,55%
Pendidikan Damatkan	SD	-	-
	SLTP	-	-
	SLTA	6	13,64%
	Diploma 3	2	4,55%
	S1	35	79,54%
	S2	1	2,27%
Lama Bekerja	0-5 tahun	25	56,82%
	6-10 tahun	11	25%
	11-15 tahun	-	-
	16-20 tahun	3	6,82%
	>20 tahun	5	11,36%

Sumber : data primer diolah

5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil uji statistik deskriptif akan diuraikan pada bagian ini. Variabel independen yaitu kompensasi finansial (X_1) yang terdiri dari 12 item pernyataan dan kompensasi nonfinansial (X_2) juga terdiri dari 12 item pernyataan, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) terbagi atas 3 dimensi dengan 30 pernyataan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan diuraikan tentang deskripsi variabel penelitian.

5.2.1 Kompensasi Finansial (X_1)

Variabel kompensasi finansial terdiri dari tiga dimensi, yaitu gaji, bonus dan program-program proteksi. Dimensi gaji terdiri dari 3 item pernyataan.

Dimensi bonus terdiri dari 3 item pernyataan. Dimensi program-program proteksi dengan indikator asuransi kesehatan, asuransi keselamatan kerja dan tunjangan pensiun (pesangon) terdiri dari 6 item pernyataan, dengan demikian ada 12 item pernyataan untuk variabel kompensasi finansial (X_1).

Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju yang ditransformasikan dalam bentuk skala likert 1 sampai 5 dengan angka 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil statistik deskriptif jawaban responden atas variabel kompensasi finansial pada tabel 5.3 memperlihatkan rata-rata variabel kompensasi finansial sebesar 4,05 dengan standar deviasi 0,569. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan. Pada lampiran, pilihan jawaban setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi dari variabel kompensasi finansial. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan setuju atas besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan, baik untuk gaji, bonus, maupun program proteksinya.

Tabel 5.3

Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial

Skala	Frekuensi	Persentase
1 = Sangat Tidak Setuju	10	1,9%
2 = Tidak Setuju	15	2,84%
3 = Ragu-ragu	43	8,14%
4 = Setuju	347	65,72%
5 = Sangat Setuju	113	21,40%
Total	528	100%
Rata-rata = 4,05		
Standar Deviasi = 0,569		

Sumber : data primer diolah (lampiran 3 halaman 13-17)

5.2.2 Kompensasi Nonfinansial (X_2)

Variabel kompensasi nonfinansial terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Dimensi pekerjaan dengan indikator yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan-tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian terdiri dari 6 item pernyataan. Dimensi lingkungan pekerjaan dengan indikator yaitu kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten dan kerabat kerja yang menyenangkan terdiri dari 6 item pernyataan, dengan demikian ada 12 item pernyataan untuk variabel kompensasi nonfinansial (X_2).

Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju yang ditransformasikan dalam bentuk skala likert 1 sampai 5 dengan angka 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil statistik deskriptif jawaban responden atas variabel kompensasi nonfinansial pada tabel 5.4 memperlihatkan rata-rata variabel kompensasi nonfinansial sebesar 4,25 dengan standar deviasi 0,438. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan. Pada lampiran, pilihan jawaban setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi dari variabel kompensasi nonfinansial. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan setuju atas besarnya kompensasi nonfinansial yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.4
Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Nonfinansial

Skala	Frekuensi	Persentase
1 = Sangat Tidak Setuju	1	0,19%
2 = Tidak Setuju	2	0,38%
3 = Ragu-ragu	27	5,11%
4 = Setuju	371	70,27%
5 = Sangat Setuju	127	24,05%
Total	528	100%
Rata-rata = 4,25		
Standar Deviasi = 0,438		

Sumber : data primer diolah (lampiran 3 halaman 17-21)

5.2.3 Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari tiga dimensi yaitu kriteria berdasarkan pekerjaan, kriteria berdasarkan perilaku, dan kriteria berdasarkan hasil. Dimensi kriteria berdasarkan sifat, dengan indikator yaitu kemampuan, loyalitas, transparansi, kreatifitas dan kemampuan memimpin terdiri dari 14 item pernyataan.

Dimensi kriteria berdasarkan perilaku, dengan indikator yaitu melaksanakan tugas, mengikuti instruksi, melaporkan permasalahan, memelihara peralatan, mengikuti aturan-aturan dan mengajukan usul terdiri dari 12 item pernyataan. Dimensi kriteria berdasarkan hasil, dengan indikator yaitu hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan, kualitas pekerjaan, pekerjaan yang tersisa dan kemampuan memperbaiki peralatan terdiri dari 4 item pernyataan, dengan demikian ada 30 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju yang ditransformasikan dalam bentuk skala

likert 1 sampai 5 dengan angka 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil statistik deskriptif pada tabel 5.5 memperlihatkan rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,20 dengan standar deviasi 0,462. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan. Pada lampiran, pilihan jawaban setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi dari variabel kompensasi nonfinansial. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan setuju atas besarnya kompensasi nonfinansial yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.5
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Skala	Frekuensi	Persentase
1= Sangat Tidak Setuju	-	-
2= Tidak Setuju	12	0,9%
3 = Ragu-Ragu	39	2,96%
4 = Setuju	851	64,47%
5 = Sangat Setuju	418	31,67%
Total	1320	100%
Rata-rata = 4,20		
Standar deviasi = 0,462		

Sumber : data primer diolah (lampiran 3 halaman 22-32)

5.3 Uji Kualitas Data

5.3.1 Uji Validitas Data

Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa “uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur”.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa :

Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 44, maka didapat $r \text{ tabel}$ sebesar 0,297.

Setelah dilakukan pengujian validitas data pada variabel kompensasi finansial semua item pernyataan dinyatakan valid, begitu pula pada variabel kompensasi nonfinansial semua item pernyataan juga dinyatakan valid. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan diketahui ada 1 item pernyataan yang tidak valid yaitu item pernyataan 30. Oleh karena itu, 1 item tersebut tidak disertakan dalam pengujian tahap selanjutnya.

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 5.6, tabel 5.7 dan tabel 5.8.

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial

Item / pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,647	0,297	Valid
2	0,720	0,297	Valid
3	0,829	0,297	Valid
4	0,607	0,297	Valid
5	0,741	0,297	Valid
6	0,803	0,297	Valid
7	0,740	0,297	Valid
8	0,701	0,297	Valid
9	0,824	0,297	Valid
10	0,759	0,297	Valid
11	0,824	0,297	Valid
12	0,803	0,297	Valid

Sumber: data primer diolah (lampiran 4 halaman 33)

Tabel 5.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Nonfinansial

Item / pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,613	0,297	Valid
2	0,545	0,297	Valid
3	0,552	0,297	Valid
4	0,577	0,297	Valid
5	0,748	0,297	Valid
6	0,527	0,297	Valid
7	0,674	0,297	Valid
8	0,724	0,297	Valid
9	0,844	0,297	Valid
10	0,92	0,297	Valid
11	0,675	0,297	Valid
12	0,566	0,297	Valid

Sumber : data primer diolah (lampiran 4 halaman 34)

Tabel 5.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item / pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,521	0,297	Valid
2	0,416	0,297	Valid
3	0,433	0,297	Valid
4	0,697	0,297	Valid
5	0,590	0,297	Valid
6	0,666	0,297	Valid
7	0,443	0,297	Valid
8	0,693	0,297	Valid
9	0,699	0,297	Valid
10	0,711	0,297	Valid
11	0,495	0,297	Valid
12	0,679	0,297	Valid
13	0,674	0,297	Valid
14	0,634	0,297	Valid
15	0,449	0,297	Valid
16	0,717	0,297	Valid
17	0,572	0,297	Valid
18	0,699	0,297	Valid
19	0,431	0,297	Valid
20	0,620	0,297	Valid
21	0,623	0,297	Valid
22	0,643	0,297	Valid
23	0,675	0,297	Valid
24	0,693	0,297	Valid
25	0,677	0,297	Valid
26	0,607	0,297	Valid
27	0,667	0,297	Valid
28	0,489	0,297	Valid
29	0,392	0,297	Valid
30	0,260	0,297	Tidak Valid

Sumber : data primer diolah (lampiran 4 halaman 35-37)

5.3.2 Uji Reliabilitas Data

Menurut Priyatno (2010:97) “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Uji reliabilitas hanya dilakukan

untuk item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbanch's Alpha*.

Menurut Sekaran (1992) dalam Priyatno (2010:98), “reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik”. Setelah uji validitas data untuk masing-masing variabel penelitian, ada satu item pernyataan yang tidak valid, sehingga item pernyataan tersebut tidak dimasukkan ke dalam uji reliabilitas, sedangkan item yang valid dimasukkan ke dalam uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar 0,927, untuk variabel kompensasi nonfinansial sebesar 0,864 dan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,934. Semua variabel tersebut dinyatakan reliabel, karena lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.9.

Tabel 5.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbanch's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,927	Reliabel
Kompensasi Nonfinansial	0,864	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,934	Reliabel

Sumber : data primer diolah (lampiran 5 halaman 38-41)

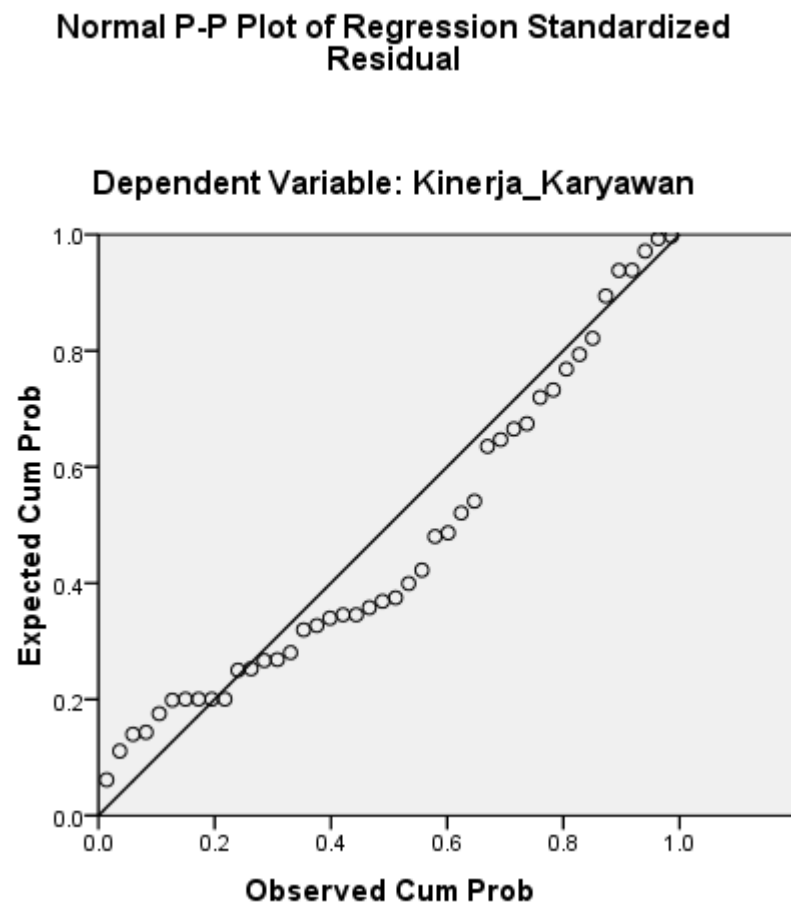
5.4 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Grafik *p-plot* pada gambar 5.1 memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1

Grfik *p-plot*



Sumber : data primer diolah (lampiran 6 halaman 42)

5.5 Uji Asumsi Klasik

5.5.1 Uji Multikolinearitas

Priyatno (2010:81) mengemukakan bahwa :

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Peneliti melakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2001) dalam Priyatno (2010:81), “pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya”. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih kecil dari 5, maka variabel tersebut bebas dari persoalan multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5.10. Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai VIF untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar 1,200. Untuk variabel kompensasi nonfinansial, nilai VIF adalah sebesar 1,200. Nilai VIF untuk variabel kompensasi finansial dan nonfinansial lebih kecil dari 5, maka data penelitian ini bebas dari asumsi multikolinearitas.

Tabel 5.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi finansial	0,834	1,200
Kompensasi nonfinansial	0,834	1,200

Sumber : data primer diolah (lampiran 7 halaman 43)

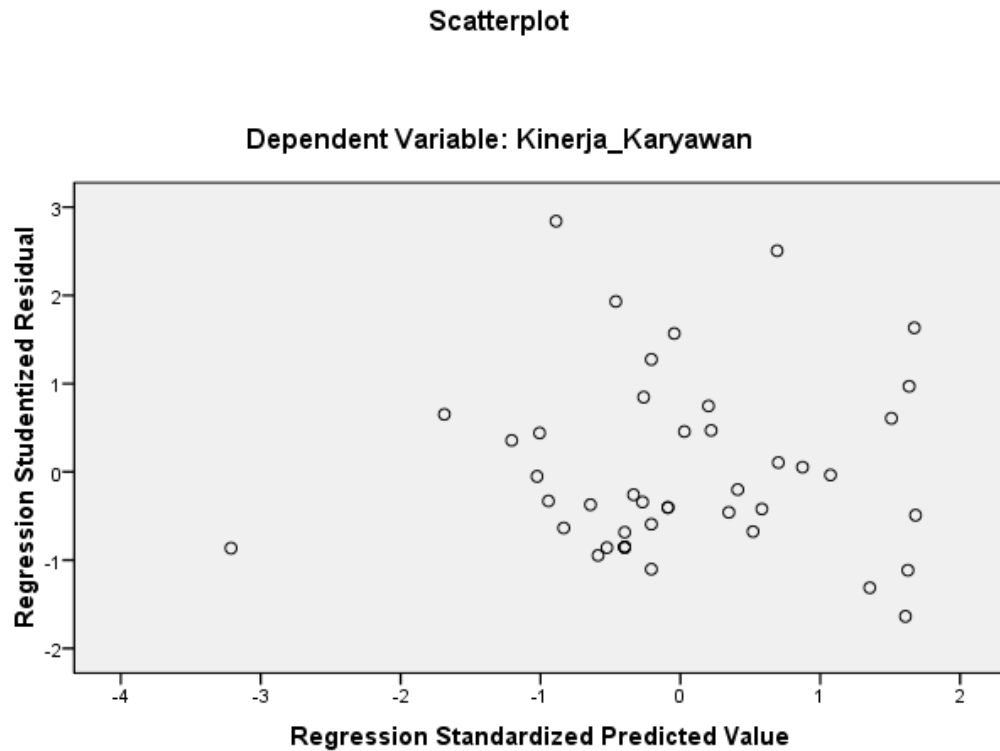
5.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2010:83) mengemukakan bahwa :

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Diagnosis adanya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Apabila grafik penyebaran nilai-nilai residual terhadap nilai-nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu, seperti meningkat atau menurun, maka tidak terjadi heteroskedastisitas .

Gambar 5.2 memperlihatkan pola yang jelas dimana titik-titik menyebar dan titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi persoalan heteroskedastisitas.

Gambar 5.2**Grafik *Scatterplot***

Sumber : data primer diolah (lampiran 8 halaman 44)

5.6 Analisis Regresi

Dalam menganalisis hubungan kinerja karyawan (Y) dengan kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2), digunakan analisis regresi linier berganda.

5.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis 1, 2 dan 3

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan serta

pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.11.

Tabel 5.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis 1, 2 dan 3

No.	Variabel	Koefisien
1.	Konstanta	35,824
2.	Kompensasi Finansial	0,482
3.	Kompensasi Nonfinansial	1,377

Sumber : data primer diolah (lampiran 9 halaman 47 tabel *coefficients*)

Berdasarkan tabel 5.12 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 35,824 + 0,482X_1 + 1,377X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 35,824 artinya jika kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 35,824.
- b. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 0,482, artinya jika kompensasi finansial mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,482.
- c. Koefisien regresi variabel kompensasi nonfinansial (X_2) sebesar 1,377, artinya jika kompensasi nonfinansial mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,377.

Analisis korelasi ganda (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti

hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,791, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 5.12.

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,626 atau (62,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 62,6% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) mampu menjelaskan 62,6% variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil analisis determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 5.12.

Tabel 5.12
Hasil Analisis Korelasi Ganda (R) dan Korelasi Determinan (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,791 ^a	0,626	0,607	6,008

Sumber : data primer diolah (lampiran 9 halaman 46 tabel *model summary*)

5.7 Uji Hipotesis

5.7.1 Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H₁) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis pertama dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 5.13.

Tabel 5.13
Hasil Uji T Hipotesis Pertama
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,824	11,431		3,134	0,003
	Kompensasi Finansial	0,482	0,149	0,339	3,240	0,002
	Kompensasi Nonfinansial	1,377	0,244	0,590	5,632	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah (lampiran 9 halaman 46 tabel *coefficients*)

Pada tabel 5.13 nilai t hitung untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar 3,240, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,020 (df = 44-2-1 = 41).

Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,002 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($3,240 > 2,020$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka hipotesis pertama diterima, artinya kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Polnaya (2007) dan Rahayu (2007). Polnaya (2007) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Kristen Indonesia Maluku. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 5,351, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,997 ($5,351 > 1,997$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Rahayu (2007) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,325, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,024 ($2,325 > 2,024$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,025 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,025 < 0,05$).

5.7.2 Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini (H_2) menyatakan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 5.14.

Tabel 5.14
Hasil Uji T Hipotesis Kedua
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35,824	11,431		3,134	0,003
Kompensasi Finansial	0,482	0,149	0,339	3,240	0,002
Kompensasi Nonfinansial	1,377	0,244	0,590	5,632	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah (lampiran 9 halaman 47 tabel *coefficients*)

Pada tabel 5.14 nilai t hitung untuk variabel kompensasi nonfinansial adalah sebesar 5,632, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,020 ($df = 44 - 2 - 1 = 41$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($5,632 > 2,020$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis kedua diterima, artinya kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Polnaya (2007) dan Rahayu (2007). Polnaya (2007) menyatakan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Kristen Indonesia Maluku. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3,474, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,997 ($3,474 > 1,997$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,001 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,001 < 0,05$).

Rahayu (2007) menyatakan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,103, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,024 ($4,103 > 2,024$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,025 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).

5.7.3 Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H_3) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 5.15.

Tabel 5.15
Hasil Uji F Hipotesis Ketiga
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2472,872	2	1236,436	34,254	0,000 ^a
Residual	1479,924	41	36,096		
Total	3952,795	43			

a. Predictors : (Constant), Kompensasi Nonfinansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah (lampiran 9 halaman 46 tabel ANOVA)

Pada tabel 5.15 nilai F hitung adalah sebesar 34,254, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 3,226 ($df\ 1 = 3-1 = 2$ dan $df\ 2 = 44-2-1 = 41$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi

(α) 0,05. Karena nilai F hitung $>$ F tabel ($34,254 > 3,226$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis ketiga diterima, artinya kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Polnaya (2007) dan Rahayu (2007). Polnaya (2007) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 55,021, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,136 ($55,021 > 3,136$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Rahayu (2007) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 10,182, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,245 ($10,182 > 3,245$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).

5.7.4 Uji Hipotesis Perbedaan Kinerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Hipotesis keempat dalam penelitian ini (H_4) menyatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Pengujian hipotesis keempat dianalisis dengan menggunakan *Independent Samples T Test*. Hasil *Independent Samples T Test* dapat dilihat pada tabel 5.16.

Tabel 5.16

Hasil Uji *Independent Samples T Test* Hipotesis Keempat

		Kinerja Karyawan	
		Equal Variances Assumed	Equal Variances Not Assumed
Levene's Test For Equality of Variances t-test for Quality of Means	F	1,908	
	Sig.	0,174	
	t	0,068	0,075
	df	42	41,017
	Sig.(2-tailed)	0,946	0,940
	Mean difference	0,205	0,205
	Std.error difference	3,040	2,722
	95% confidence interval of differences		
	Lower	-5,930	-5,292
	Upper	6,341	5,702

Sumber : data primer diolah (lampiran 10 halaman 48)

Sebelum dilakukan uji t test (*Independent Samples T Test*) sebelumnya dilakukan uji kesamaan varian (homogenitas) dengan F test (*Levene's Test*), artinya jika varian sama, maka uji t menggunakan *Equal Variances Assumed* (diasumsikan varian sama) dan jika varian berbeda menggunakan *Equal Variances not Assumed* (diasumsikan varian berbeda). Berdasarkan tabel 5.16 nilai signifikansi pada uji F adalah 0,174 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua varian sama, dengan ini uji t menggunakan *Equal Variances Assumed* (diasumsikan kedua varian sama).

Setelah melakukan uji F, maka pengujian selanjutnya untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak adalah melakukan uji t. Tabel 5.16 menunjukkan hasil uji t, dimana dapat dilihat bahwa nilai t hitung adalah sebesar 0,068, sedangkan nilai t tabelnya adalah

sebesar 2,018 ($df = 44-2 = 42$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,946 lebih besar daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $< t$ tabel ($0,068 < 2,018$) dan nilai signifikansi lebih besar daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,946 > 0,05$), maka hipotesis keempat ditolak, artinya tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Pada tabel *Group Statistics* (dapat dilihat pada lampiran 10 halaman 48) terlihat rata-rata (*mean*) untuk karyawan tetap adalah 128,14 dan untuk karyawan kontrak adalah 127,94, artinya bahwa rata-rata kinerja karyawan tetap lebih tinggi daripada rata-rata kinerja karyawan kontrak. Nilai t hitung positif, berarti rata-rata group 1 (karyawan tetap) lebih tinggi daripada group 2 (karyawan kontrak), sedangkan perbedaan rata-rata (*mean difference*) sebesar 0,205 ($128,14 - 127,94$) dan perbedaan berkisar antara -5,930 sampai 6,341.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3,240 > 2,020$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,002 < 0,05$).
2. Kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($5,632 > 2,020$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,000 < 0,05$).
3. Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $>$ F tabel ($34,254 > 3,226$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,000 < 0,05$).
4. Tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $<$ t tabel ($0,068 < 2,018$) dan nilai signifikansi $>$ taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,946 > 0,05$) melalui uji *Independent Samples T Test*.

6.2 Keterbatasan

Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berasal dari perusahaan publik yang bergerak di bidang jasa perbankan (PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar), sehingga tidak menutup kemungkinan akan diperoleh hasil yang berbeda jika menggunakan sampel dari perusahaan dagang dan manufaktur.
2. Data yang dianalisis menggunakan instrumen yang berdasarkan persepsi jawaban responden, sehingga hal ini akan menimbulkan masalah bila persepsi jawaban responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya.

6.3 Saran

Saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial dan nonfinansialnya, karena kedua variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas sampel penelitian, tidak hanya pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar saja, tetapi dapat mengambil sampel dari perusahaan dagang dan manufaktur, sehingga hasil penelitiannya dapat lebih tergeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allo, Elisa Bunga. 2002. *Analisis Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Donggala*. Tesis. Makassar. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Buku Dua. Jakarta : Salemba Empat.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. 1993. *Human Resource Management*. Fifth Edition. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Mulyadi. 2004. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Ghalia Indonesia.
- Polnaya, Irene Patty. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia*. Tesis. Makassar : Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Mediakom.
- Rahayu, Diyan Kurniawati. 2007. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu*. Skripsi S1. Palu : Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.

- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sitohang, Andre. *Perbedaan Karyawan Kontrak (Outsourcing) dengan Karyawan Tetap*. <http://andresitohang.wordpress.com/about/perbedaan-karyawan-kontrakoutsourcing-dengan-karyawan-tetap/>. Diakses pada tanggal 19 Maret 2012.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Agus. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE IPWI.
- Syaifullah. 2005. Organisasi. Org Komunitas & Perpustakaan Online Indonesia. *Pengertian Kompensasi dan Jenis / Macam Kompensasi Sdm – Upah, Gaji, Insentif, Tunjangan, dsb*. <http://pengertian-kompensasi-jenis-macam-kompensasi-sdm-upah-gaji-insentif-tunjangan-dsb.htm>. Diakses pada tanggal 17 November 2011.
- Wikipedia Ensiklopedia Bebas. *Bank Rakyat Indonesia*. http://id.wikipedia.org/wiki/Bank_Rakyat_Indonesia. Diakses pada tanggal 25 Maret 2012.

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Peneliti

ASRIYANTI AMRULLAH
NIM. A31107630

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
4. Pendidikan Ditamatkan : ☐ SD ☐ Diploma 3 ☐ Lainnya
☐ SLTP ☐ Strata 1
☐ SLTA ☐ Strata 2
5. Lama Bekerja :tahun/bulan
6. Status Karyawan : Karyawan Tetap/Karyawan Kontrak *) coret yang tidak perlu
7. Jabatan/Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian :

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau √) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan jawaban :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Ragu-Ragu (R)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)
- d. Kuisioner ini diisi oleh karyawan.

KUESIONER KOMPENSASI FINANSIAL

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
A.	<u>Gaji</u>					
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji					

	setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.				
3.	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.				
B.	<u>Bonus</u>				
4.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.				
5.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.				
6.	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan.				
C.	<u>Program-Program Proteksi</u>				
7.	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.				
8.	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya.				
9.	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.				
10.	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga.				
11.	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang pensiun.				
12.	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang meninggal.				

KUESIONER KOMPENSASI NONFINANSIAL

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
A.	<u>Pekerjaan</u>					
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.					
4.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.					
5.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan.					
B.	<u>Lingkungan Kerja</u>					
6.	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.					
7.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif.					
8.	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.					
9.	Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa					

	membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan.					
10.	Pimpinan perusahaan tempat saya bekerja selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan.					
11.	Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.					
12.	Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya.					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
A.	<u>Kriteria berdasarkan Sifat</u>					
1.	Karyawan seharusnya memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja.					
2.	Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.					
3.	Karyawan sebaiknya menunjukkan loyalitas atau tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.					
4.	Karyawan seharusnya mempunyai komitmen terhadap pekerjaan dalam Divisi/Kantor/Badan/Seksi.					
5.	Saya merasa, bahwa saya malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dari Divisi/Kantor/Badan/Seksi lain.					
6.	Karyawan sebaiknya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat.					

7.	Karyawan seharusnya selalu melaporkan sisa uang dari sebuah transaksi.					
8.	Karyawan seharusnya memberikan informasi yang benar kepada pemimpin terkait dengan pekerjaan.					
9.	Karyawan seharusnya menunjukkan sikap transparansi dalam mengerjakan setiap amanah yang dibebankan atau diberikan.					
10.	Karyawan sebaiknya melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan.					
11.	Karyawan sebaiknya mampu mengarahkan dan memimpin anggota kelompok pada setiap pekerjaan yang harus diselesaikan secara kelompok.					
12.	Karyawan sebaiknya memberikan dorongan bagi rekan kerja untuk bekerja lebih baik dari prestasi kerja yang diraih saat ini.					
13.	Karyawan sebaiknya menanamkan semangat kompetisi bagi rekan kerja di lingkungan kerja.					
14.	Karyawan seharusnya dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik setelah memperoleh pengakuan/penghargaan dari pimpinan.					
B.	<u>Kriteria berdasarkan Perilaku</u>					
15.	Karyawan sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak.					
16.	Karyawan seharusnya mengikuti agenda atau jadwal kerja.					

17.	Karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan.					
18.	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					
19.	Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai.					
20.	Karyawan sebaiknya melapor kepada atasan jika ada masalah pekerjaan.					
21.	Karyawan sebaiknya lebih mengutamakan kualitas dibanding kuantitas.					
22.	Karyawan sebaiknya memiliki tingkat kepedulian untuk memelihara peralatan kerja kantor sebaik mungkin.					
23.	Karyawan sebaiknya mengutamakan kerjasama di lingkungan kerja.					
24.	Karyawan sebaiknya membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.					
25.	Karyawan sebaiknya menghargai adanya perbedaan pendapat dengan pimpinan dan rekan kerja sebagai dinamika kerja.					
26.	Karyawan sebaiknya melibatkan semua pihak yang terlibat dalam menyelesaikan masalah.					
C.	<u>Kriteria berdasarkan Hasil</u>					
27.	Karyawan sebaiknya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan.					
28.	Karyawan sebaiknya dapat menyelesaikan tugas					

	yang diberikan sesuai tingkat kualitas yang diharapkan.					
29.	Karyawan sebaiknya menyelesaikan pekerjaan yang tersisa.					
30.	Saya merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai.					

Lampiran 2 : Tabel Jawaban Kuesioner

Tabel 1 : Kuesioner Kompensasi Finansial

Data	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Total	Mean
1*	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	53	4
2*	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
3*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4*	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4
5*	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	52	4
6*	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	3	45	4
7*	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5
8*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
9*	2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	41	3
10*	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	51	4
11*	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4
12*	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	48	4
13*	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4
14*	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	47	4
15*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
16*	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57	5
17*	2	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	42	4
18*	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	54	5
19*	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46	4
20*	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4
21*	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	46	4
22*	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	50	4
23*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
24*	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51	4
25*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
26*	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	18	2
27*	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	52	4
28*	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4
29**	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	44	4
30**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
31**	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	55	5
32**	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50	4
33**	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54	5
34**	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	41	3
35**	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4
36**	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	46	4
37**	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4
38**	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	51	4
39**	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	55	5
40**	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51	4
41**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
42**	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4
43**	2	3	4	5	4	3	3	3	5	5	5	3	45	4
44**	4	4	1	4	4	2	4	1	1	1	3	3	32	3

Lampiran 2 (Lanjutan)

Tabel 2 : Kuesioner Kompensasi Nonfinansial

Data	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Total	Mean
1*	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	4
2*	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	55	5
3*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4*	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	45	4
5*	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58	5
6*	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	51	4
7*	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	55	5
8*	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	54	5
9*	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46	4
10*	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	48	4
11*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
12*	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45	4
13*	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50	4
14*	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	4
15*	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55	5
16*	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56	5
17*	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	43	4
18*	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4
19*	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	52	4
20*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
21*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
22*	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4
23*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
24*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
25*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
26*	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4
27*	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	52	4
28*	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58	5
29**	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4
30**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
31**	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57	5
32**	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	49	4
33**	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54	5
34**	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4
35**	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48	4
36**	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46	4
37**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
38**	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53	4
39**	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4
40**	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	52	4
41**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
42**	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5
43**	4	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	5	48	4
44**	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57	5

Lampiran 2 (Lanjutan)

Tabel 3 : Kuesioner Kinerja Karyawan

Data	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
2*	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4*	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5*	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6*	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
7*	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8*	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9*	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
10*	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3
11*	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
12*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
13*	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
14*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15*	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
16*	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
17*	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2
18*	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
19*	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
20*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
22*	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
23*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26*	4	4	5	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	2
27*	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
28*	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
29**	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31**	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2
32**	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
33**	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
34**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35**	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
36**	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
37**	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38**	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
39**	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
40**	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
41**	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42**	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
43**	5	4	4	4	4	5	2	4	4	3	3	4	4	5	4
44**	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4

Lampiran 2 (lanjutan)

P16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	T	M
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	131	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	146	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	137	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	143	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	4
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	123	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	136	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	121	4
4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	135	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	134	4
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	119	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	128	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	134	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	124	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	4
3	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	4	4	4	100	3
5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	130	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	131	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	118	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	138	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	125	4
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	136	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	134	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	138	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	124	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	134	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	130	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	128	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	131	4
4	3	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	3	4	5	118	4
5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	2	5	132	4

Lampiran 3 : Hasil Uji Statistik Deskriptif Kuesioner

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	44	3	5	4.20	.462
X1	44	2	5	4.05	.569
X2	44	4	5	4.25	.438
Valid N (listwise)	44				

Kuesioner Kompensasi Finansial

Frequencies

Statistics

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
N Valid	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.95	3.91	4.00	4.32	4.14	3.91	4.05	3.68	4.05	4.07	4.14	4.02
Std. Error of Mean	.126	.112	.134	.091	.101	.116	.092	.141	.121	.114	.101	.105
Std. Deviation	.834	.741	.889	.601	.668	.772	.608	.934	.806	.759	.668	.698

Frequency Table

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	11.4	11.4	11.4
3	1	2.3	2.3	13.6
4	29	65.9	65.9	79.5
5	9	20.5	20.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.3	2.3	2.3
	3	8	18.2	18.2	20.5
	4	28	63.6	63.6	84.1
	5	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.5	4.5	4.5
	3	5	11.4	11.4	15.9
	4	26	59.1	59.1	75.0
	5	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	4	27	61.4	61.4	63.6
	5	16	36.4	36.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	4	9.1	9.1	11.4
	4	27	61.4	61.4	72.7
	5	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.3	2.3	2.3
	2	1	2.3	2.3	4.5
	3	6	13.6	13.6	18.2
	4	29	65.9	65.9	84.1
	5	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	4	9.1	9.1	11.4
	4	31	70.5	70.5	81.8
	5	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.3	2.3	2.3
	2	5	11.4	11.4	13.6
	3	7	15.9	15.9	29.5
	4	25	56.8	56.8	86.4
	5	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.5	4.5	4.5
	3	1	2.3	2.3	6.8
	4	32	72.7	72.7	79.5
	5	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.3	2.3	2.3
	2	1	2.3	2.3	4.5
	3	2	4.5	4.5	9.1
	4	30	68.2	68.2	77.3
	5	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
4	32	72.7	72.7	77.3
5	10	22.7	22.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

p12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.3	2.3	2.3
3	4	9.1	9.1	11.4
4	31	70.5	70.5	81.8
5	8	18.2	18.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Kuesioner Kompensasi Nonfinansial**Frequencies**

Statistics

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
N Valid	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.18	4.11	4.16	3.98	4.11	4.18	4.18	4.36	4.23	4.16	4.20	4.25
Std. Error of Mean	.099	.093	.079	.089	.087	.075	.099	.073	.072	.056	.070	.074
Std. Deviation	.657	.618	.526	.590	.579	.495	.657	.487	.476	.370	.462	.488

Lampiran 3 (lanjutan)

Frequency Table**p1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.3	2.3	2.3
	4	32	72.7	72.7	75.0
	5	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	3	6.8	6.8	9.1
	4	30	68.2	68.2	77.3
	5	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.8	6.8	6.8
	4	31	70.5	70.5	77.3
	5	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	18.2	18.2	18.2
	4	29	65.9	65.9	84.1
	5	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.4	11.4	11.4
	4	29	65.9	65.9	77.3
	5	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.5	4.5	4.5
	4	32	72.7	72.7	77.3
	5	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	3	6.8	6.8	9.1
	4	27	61.4	61.4	70.5
	5	13	29.5	29.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	63.6	63.6	63.6
	5	16	36.4	36.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	32	72.7	72.7	75.0
	5	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	84.1	84.1	84.1
	5	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	33	75.0	75.0	77.3
	5	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	31	70.5	70.5	72.7
	5	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

Kuesioner Kinerja Karyawan**Statistics**

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
N Valid	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.52	4.18	4.36	4.25	4.32	4.41	4.39	4.32	4.39	4.30
Std. Error of Mean	.076	.067	.073	.074	.078	.082	.093	.078	.074	.083
Std. Deviation	.505	.446	.487	.488	.518	.542	.618	.518	.493	.553

	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
N Valid	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.34	4.32	4.36	4.41	3.91	4.25	4.34	4.23	4.11	4.14
Std. Error of Mean	.086	.078	.080	.082	.121	.087	.079	.091	.067	.083
Std. Deviation	.568	.518	.532	.542	.802	.576	.526	.605	.443	.554

	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
N Valid	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.18	4.14	4.30	4.32	4.20	4.23	4.34	4.05	4.23	4.25
Std. Error of Mean	.067	.090	.090	.078	.083	.085	.103	.072	.085	.080
Std. Deviation	.446	.594	.594	.518	.553	.565	.680	.480	.565	.534

Frequency Table**p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	21	47.7	47.7	47.7
5	23	52.3	52.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	34	77.3	77.3	79.5
	5	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	63.6	63.6	63.6
	5	16	36.4	36.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	31	70.5	70.5	72.7
	5	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	28	63.6	63.6	65.9
	5	15	34.1	34.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	24	54.5	54.5	56.8
	5	19	43.2	43.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	4	24	54.5	54.5	56.8
	5	19	43.2	43.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	28	63.6	63.6	65.9
	5	15	34.1	34.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	61.4	61.4	61.4
	5	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.5	4.5	4.5
	4	27	61.4	61.4	65.9
	5	15	34.1	34.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.5	4.5	4.5
	4	25	56.8	56.8	61.4
	5	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	28	63.6	63.6	65.9
	5	15	34.1	34.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	26	59.1	59.1	61.4
	5	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	24	54.5	54.5	56.8
	5	19	43.2	43.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9.1	9.1	9.1
	3	4	9.1	9.1	18.2
	4	28	63.6	63.6	81.8
	5	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.8	6.8	6.8
	4	27	61.4	61.4	68.2
	5	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	27	61.4	61.4	63.6
	5	16	36.4	36.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	1	2.3	2.3	4.5
	4	29	65.9	65.9	70.5
	5	13	29.5	29.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.5	4.5	4.5
	4	35	79.5	79.5	84.1
	5	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	1	2.3	2.3	4.5
	4	33	75.0	75.0	79.5
	5	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	34	77.3	77.3	79.5
	5	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	2	4.5	4.5	6.8
	4	31	70.5	70.5	77.3
	5	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	4	28	63.6	63.6	65.9
	5	15	34.1	34.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	28	63.6	63.6	65.9
	5	15	34.1	34.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	4	32	72.7	72.7	75.0
	5	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.8	6.8	6.8
	4	28	63.6	63.6	70.5
	5	13	29.5	29.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	2	4.5	4.5	6.8
	4	22	50.0	50.0	56.8
	5	19	43.2	43.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.1	9.1	9.1
	4	34	77.3	77.3	86.4
	5	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 3 (lanjutan)

p29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	4	31	70.5	70.5	72.7
	5	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

p30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.5	4.5	4.5
	4	29	65.9	65.9	70.5
	5	13	29.5	29.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi Finansial

Correlations

		skortotal
p1	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p2	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p3	Pearson Correlation	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p4	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p5	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p6	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p7	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p8	Pearson Correlation	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p9	Pearson Correlation	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p10	Pearson Correlation	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p11	Pearson Correlation	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p12	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
skortotal	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	44

**Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

*Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Lampiran 4 (Lanjutan) : Kuesioner Kompensasi Nonfinansial
Correlations

		skortotal
p1	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p2	Pearson Correlation	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p3	Pearson Correlation	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p4	Pearson Correlation	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p5	Pearson Correlation	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p6	Pearson Correlation	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p7	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p8	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p9	Pearson Correlation	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p10	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p11	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p12	Pearson Correlation	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
skortotal	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	44

**Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

*Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Lampiran 4 (Lanjutan) : Kuesioner Kinerja Karyawan
Correlations

		skortotal
p1	Pearson Correlation	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p2	Pearson Correlation	.416**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	44
p3	Pearson Correlation	.433**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	44
p4	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p5	Pearson Correlation	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p6	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p7	Pearson Correlation	.443**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	44
p8	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p9	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p10	Pearson Correlation	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p11	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	44
p12	Pearson Correlation	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44

** .Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

* .Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Lampiran 4 (Lanjutan) : Kuesioner Kinerja Karyawan
Correlations

		skortotal
p13	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p14	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p15	Pearson Correlation	.449**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	44
p16	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p17	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p18	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p19	Pearson Correlation	.431**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	44
p20	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p21	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p22	Pearson Correlation	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p23	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p24	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44

** .Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

* .Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Lampiran 4 (Lanjutan) : Kuesioner Kinerja Karyawan
Correlations

		skortotal
p25	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p26	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p27	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
p28	Pearson Correlation	.489**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	44
p29	Pearson Correlation	.392**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	44
p30	Pearson Correlation	.260
	Sig. (2-tailed)	.088
	N	44
skortotal	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	44

**Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

*Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Kuesioner Kompensasi Finansial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	44.27	38.947	.565	.926
p2	44.32	38.873	.660	.922
p3	44.23	36.366	.781	.917
p4	43.91	40.968	.546	.926
p5	44.09	39.294	.691	.921
p6	44.32	37.757	.756	.918
p7	44.18	39.827	.695	.921
p8	44.55	37.556	.620	.925
p9	44.18	37.222	.779	.917
p10	44.16	38.323	.705	.920
p11	44.09	38.550	.788	.917
p12	44.20	38.446	.761	.918

Lampiran 5 (lanjutan)

Kuesioner Kompensasi Nonfinansial**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	45.93	13.972	.498	.858
p2	46.00	14.465	.425	.863
p3	45.95	14.742	.453	.859
p4	46.14	14.400	.469	.859
p5	46.00	13.628	.674	.844
p6	45.93	14.949	.432	.860
p7	45.93	13.646	.571	.853
p8	45.75	14.192	.660	.847
p9	45.89	13.777	.805	.838
p10	45.95	14.882	.641	.851
p11	45.91	14.503	.606	.851
p12	45.86	14.818	.476	.858

Lampiran 5 (lanjutan)

Kuesioner Kinerja Karyawan**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	29

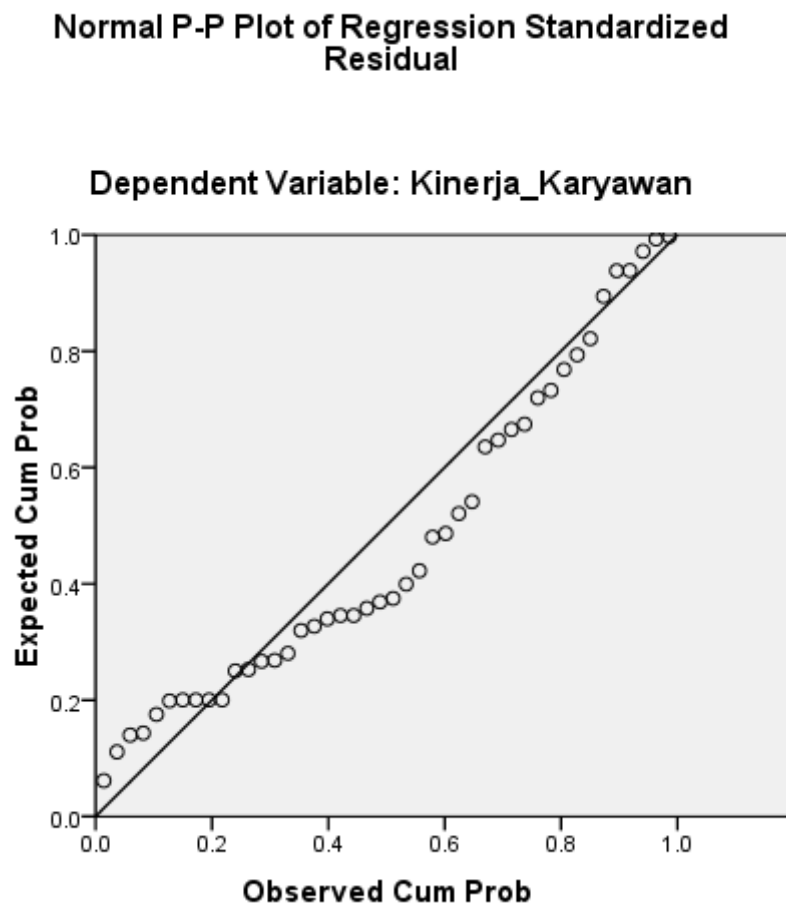
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	119.30	84.957	.465	.933
p2	119.64	86.330	.364	.934
p3	119.45	85.789	.391	.934
p4	119.57	83.321	.672	.931
p5	119.50	83.977	.558	.932
p6	119.41	82.992	.634	.931
p7	119.43	84.484	.412	.934
p8	119.50	82.907	.675	.930
p9	119.43	83.321	.666	.931
p10	119.52	82.348	.687	.930
p11	119.48	84.488	.453	.933
p12	119.50	83.093	.655	.931
p13	119.45	82.998	.646	.931

p14	119.41	83.364	.595	.931
p15	119.91	83.433	.374	.936
p16	119.57	82.112	.681	.930
p17	119.48	84.023	.545	.932
p18	119.59	81.875	.668	.930
p19	119.70	86.027	.405	.933
p20	119.68	83.431	.574	.932
p21	119.64	84.469	.595	.932
p22	119.68	82.641	.607	.931
p23	119.52	82.348	.635	.931
p24	119.50	83.093	.655	.931
p25	119.61	82.894	.630	.931
p26	119.59	83.364	.568	.932
p27	119.48	81.465	.621	.931
p28	119.77	85.342	.448	.933
p29	119.59	85.689	.338	.935

Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas

Grafik *P-Plot*

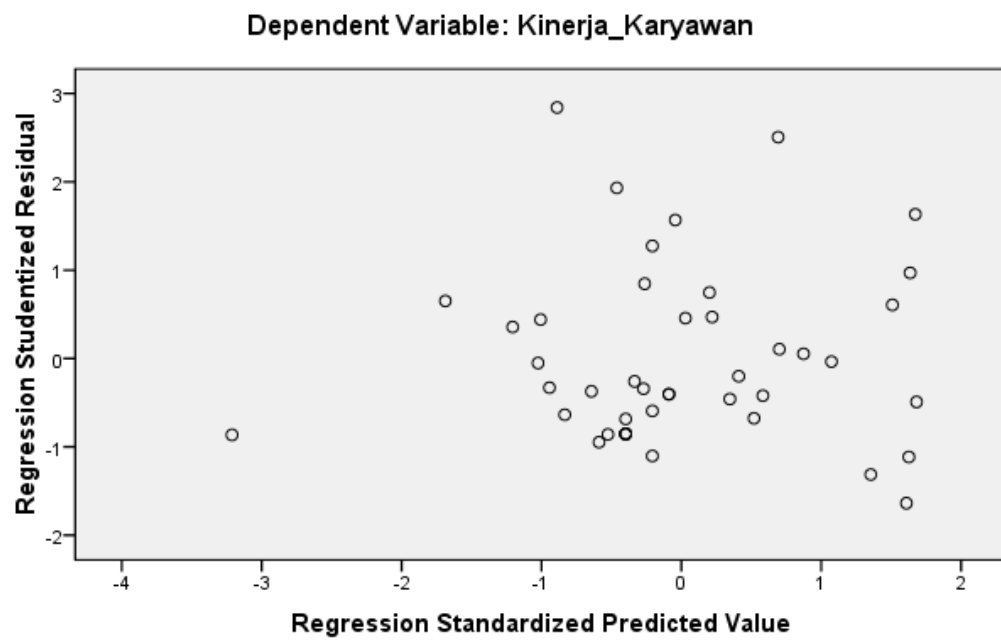


Lampiran 7 : Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi Finansial	.834	1.200
	Kompensasi Non finansial	.834	1.200

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8 : Hasil Uji Heteroskedastisitas**Scatterplot**

Lampiran 9 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis Pertama, Kedua dan Ketiga

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	128.07	9.588	44
Kompensasi Finansial	48.23	6.747	44
Kompensasi Nonfinansial	50.11	4.105	44

Correlations

		Kinerja Karyawan	Kompensasi Finansial	Kompensasi Nonfinansial
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.580	.728
	Kompensasi Finansial	.580	1.000	.408
	Kompensasi Nonfinansial	.728	.408	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Kompensasi Finansial	.000	.	.003
	Kompensasi Non-Finansial	.000	.003	.
N	Kinerja Karyawan	44	44	44
	Kompensasi Finansial	44	44	44
	Kompensasi Nonfinansial	44	44	44

Lampiran 9 (lanjutan)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Non-Finansial, Kompensasi Finansial ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.607	6.008

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2472.872	2	1236.436	34.254	.000 ^a
	Residual	1479.924	41	36.096		
	Total	3952.795	43			

a. Predictors: (constant), kompensasi nonfinansial, kompensasi finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

lampiran 9 (lanjutan)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	35.824	11.431		3.134	.003		
Kompensasi Finansial	.482	.149	.339	3.240	.002	.834	1.200
Kompensasi Non finansial	1.377	.244	.590	5.632	.000	.834	1.200

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 10 : Hasil Uji *Independent Samples T Test*

Group Statistics

status karyawan		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
kinerja karyawan	karyawan tetap	28	128.14	10.862	2.053
	karyawan kontrak	16	127.94	7.150	1.788

Independent Samples Test

		kinerja karyawan	
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	1.908	
	Sig.	.174	
t-test for Equality of Means	t	.068	.075
	df	42	41.017
	Sig. (2-tailed)	.946	.940
	Mean Difference	.205	.205
	Std. Error Difference	3.040	2.722
	95% Confidence Interval of Lower the Difference	-5.930	-5.292
	Upper	6.341	5.702